

MIAIV

Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen



SEITE 3

BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

MAV-Arbeit hat keinen Einfluss auf
das Ende des Arbeitsvertrags

SEITE 6–7

ARBEITSVERTRAG

Das sind die Pflichten der Beschäf-
tigten im Arbeitsverhältnis



Maria Markatou, Rechtsanwältin & Chefredakteurin

In meiner eigenen Kanzlei in München berate ich Arbeitnehmende und Arbeitnehmervertretungen im Arbeitsrecht. Daher kenne ich die Herausforderungen Ihrer Arbeit wirklich gut. Umso mehr freue ich mich, Ihnen mit meinen Beiträgen praxisnahe und alltagstaugliche Lösungen für die MAV präsentieren zu dürfen.

[Editorial]

Liebe Mitarbeitervertretung,

kaum im Amt, verlangt der Generalsekretär der CDU, dass Rentner*innen mehr arbeiten sollen. So sollen das Rentensystem gestützt, die Wirtschaftskraft gefördert werden.

Ich finde das unverschämt – aus meiner Sicht ist das der Job der Politik und nicht von Menschen, die ihre Lebensleistung schon erbracht haben. Weiß Herr Linnemann nicht, wie viele Rentner*innen jetzt schon arbeiten – größtenteils, weil sie müssen? Er hätte sich besser informieren sollen, dann würde er sich respektvoller gegenüber den Bürger*innen verhalten. Das würde die Unionsparteien auch in der Wählergunst wieder steigen lassen. Aber irgendwie hat man den Eindruck, als käme es den Regierenden auf die Wählergunst nicht so sehr an. Ich hoffe, die neue Regierung kümmert sich bald wieder um die Basis. Von dieser lebt das Land!

Maria Markatou

Chefredakteurin

Weitere Autoren:



Dr. Michael Tillmann, Rechtsanwalt

Seit mittlerweile mehr als 20 Jahren beschäftige ich mich als Anwalt mit dem Arbeitsrecht von A wie Abmahnung über K wie Kündigung bis Z wie Zeugnis. Gesetzgeber und Rechtsprechung sorgen dafür, dass es nie langweilig wird.

Inhalt

AKTUELLES URTEIL

MAV-Arbeit schützt nicht vor Befristungsende ... 3

Leiten Sie E-Mails nicht einfach weiter! 3

ARBEITSRECHT

Keine Strafe für Arbeitsunfähigkeit 4

GEIST & SEELE

Resilienz: Urlaub im Kopf behalten 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Treuepflichten kennen und einhalten 6 + 7

ARBEITS- & GESUNDHEITSSCHUTZ

Gutes Miteinander für mehr Gesundheit 8

WISSENSWERTES

Wer im Netz beleidigt, fliegt! 9

Wenn ein MAV-Mitglied verhindert ist 9

Amtspflichten: Schweigepflicht 10

AMTSFÜHRUNG

Wie wollen wir eigentlich miteinander reden? ... 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Pflege: Mindestlohn steigt auf 20,50 € 12



Norbert Lypiaik, Heilerziehungspfleger & Autor

Seit 21 Jahren bin ich Mitarbeitervertreter, seit ca. 10 Jahren für die MAV freigestellt. Dabei habe ich verschiedene Veränderungen z. B. im Tarif BAT-KF begleitet. Gerne stehe ich Ihnen mit meinem Wissen und meinen Erfahrungen zur Seite.

Benachteiligungsverbot | Lesezeit 2 Minuten

MAV-Arbeit schützt nicht vor Befristungsende

Dienstgebende vereinbaren gerne befristete Arbeitsverhältnisse, weil sie ihnen Sicherheit geben. Sie wissen genau, dass das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Termin endet, ohne dass eine Kündigung auszusprechen oder ein Aufhebungsvertrag abzuschließen ist. Daran ändert auch die Arbeit im MAV-Gremium nichts (Bundesarbeitsgericht, 8.6.2025, Az. 7 AZR 50/24). Das Urteil ist zwar für ein Mitglied eines Betriebsratsgremiums ergangen. Es ist auf Sie aber voll übertragbar.

Der Fall: Eine Arbeitgeberin schloss mit einem Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag. Im laufenden Arbeitsverhältnis wurde der Beschäftigte in den Betriebsrat gewählt. Von 19 befristeten Arbeitnehmenden der Arbeitgeberin wurden 16 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, der frischgebackene Betriebsrat aber nicht. Er klagte gegen die Wirksamkeit der Befristung und verlangte hilfsweise die Verurteilung der Beklagten zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags. Die unterbliebene „Entfristung“ sei nur wegen seiner Mitgliedschaft im Betriebsrat erfolgt. Dies benachteilige ihn unangemessen.



WICHTIG

Befristung und Sonderkündigungsschutz

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet auch dann zum vereinbarten Termin, wenn eine Beschäftigte schwanger wird oder der*die Arbeitnehmende ein schwerbehinderter Mensch ist. Sonderkündigungsschutz führt nicht zur Aufhebung der Befristung.

Ende steht fest

Das Urteil: Wird ein befristet Beschäftigter in den Betriebsrat gewählt, macht das die Befristung nicht unwirksam. Betriebsräte*innen werden durch das Benachteiligungsverbot ausreichend geschützt. Die Amtstätigkeit hat keinen Einfluss auf die Befristung. Auch gibt es keine Anhaltspunkte, dass die Betriebsratstätigkeit Einfluss auf die Entscheidung der Arbeitgeberin hatte. Das Arbeitsverhältnis endete zu Recht.



FAZIT

Beschäftigte müssen Indizien liefern

Hätte der Beschäftigte im Fall mehr Indizien liefern können, die seine Theorie gestützt hätten, hätte er vielleicht gewonnen. So ein Indiz hätte z. B. sein können, dass die Arbeitgeberin etwa zu ihm gesagt hätte: „Das hast du jetzt von deinem Amt.“ So aber bleibt es beim Grundsatz: Amtstätigkeit hat keinen Einfluss auf das Befristungsende.

Amtsführung | Lesezeit 1 Minute

Leiten Sie E-Mails nicht einfach weiter!

Eine dienstliche Mail nach Hause auf die private Adresse schicken, damit man später weiter daran arbeiten kann? Das wäre schön einfach, kann Sie aber das Amt kosten. Riskieren Sie das also nicht (Hessisches Landesarbeitsgericht, 10.3.2025, Az. 16 TaBV 109/24)!

Der Fall: Ein Arbeitgeber stellte fest, dass ein Betriebsratsvorsitzender alle E-Mails, die ihn als Vorsitzenden betreffen, automatisch an seine private E-Mail-Adresse weiterleitete. Er mahnte den Betriebsratsvorsitzenden wegen Datenschutzverstoßes ab.

Der Vorsitzende richtete sich daraufhin einen neuen privaten Account ein und leitete auf diesen eine Excel-Datei mit vollständiger Personalliste mit Klarnamen sämtlicher Mitarbeitenden und allen relevanten Vergütungsangaben weiter. Er bearbeitete die Datei zu Hause und schickte sie anschließend wieder an seine Betriebsratsadresse zurück.

Der Arbeitgeber sah in dieser Handlung eine grobe Verletzung der datenschutzrechtlichen Pflichten eines Betriebsrats und beantragte beim Arbeitsgericht den Ausschluss des Vorsitzenden aus dem Gremium.

Vorsitzender muss gehen

Die Entscheidung: Zu Recht. Nach § 79a Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat bei der Verarbeitung personenbezogener Daten die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. Hiergegen hat der Betriebsrat in eklatanter Weise verstoßen.



FAZIT

Dienst ist Dienst ...

... und Schnaps ist Schnaps. Bearbeiten Sie also Dienstliches nur auf dienstlichen Kanälen. Alles andere bringt Ärger und kann Sie sogar Ihr Amt kosten.

Autorin: Maria Markatou

Verbotene Maßregelung | Lesezeit 3 Minuten

Arbeitsunfähigkeit darf nicht mit Kündigung bestraft werden

Sind Beschäftigte arbeitsunfähig erkrankt, dürfen sie der Arbeit fernbleiben. Die Arbeitsunfähigkeit entschuldigt sie. Dienstgebende dürfen sie dafür nicht bestrafen – aber wann liegt eine Bestrafung vor? Das wurde in Hessen geklärt (Landesarbeitsgericht Hessen, 28.3.2025, Az. 10 SLa 916/24).

Der Fall: Ein Arbeitgeber sprach einem Mitarbeiter die Probezeitkündigung aus. Der Beschäftigte hatte in der Probezeit einen Arbeitsunfall und war danach arbeitsunfähig. 2 Tage nach Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kündigte ihm der Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer meinte, der Arbeitgeber habe damit gegen das Maßregelungsverbot des § 612a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verstoßen.

S 612a BGB

Maßregelungsverbot

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

Arbeitgeber kann Probezeitkündigung ausreichend begründen

Das Urteil: Mit der Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung macht ein Arbeitnehmer zugleich sein Recht geltend, nicht zur Arbeit erscheinen zu müssen. Ein Verstoß gegen § 612a BGB könnte hier also darin gesehen werden, dass die Kündigung kurz nach Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erfolgte.

Allerdings konnte der Arbeitgeber noch vortragen, dass der von einer spanischen Agentur vermittelte Arbeitnehmer nicht angemessen Deutsch konnte. Er verfügte auch nicht über Erfahrungen als Fahrer. Es kam daher zu mehreren Verkehrsunfällen. Der Arbeitgeber hat sich zudem von 2 weiteren, von derselben Agentur vermittelten Fahrern getrennt.

Das alles spricht dafür, dass es sich bei der Kündigung um keine Maßregelung handelte. Der Arbeitgeber hat sinngemäß dargelegt, dass er weder mit dem Gekündigten noch den beiden anderen spanischen Mitarbeitern zufrieden gewesen sei. Dieser Vortrag reicht für eine Probezeitkündigung. Gilt das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) noch nicht, reichen auch bloße subjektive Bewertungen des Arbeitgebers für die Kündigung aus.

MEIN TIPP

Anhörungsrecht gilt trotzdem

Als Gremium müssen Sie auch vor einer Probezeitkündigung angehört werden. Ihr Anhörungsrecht besteht unabhängig vom Bestehen des Kündigungsschutzes. Ihre Dienstgebenden haben lediglich eine erleichterte Vortragslast.

Der Ausspruch der Kündigung 2 Tage nach Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann eine Maßregelung sein, hier ist es aber ein zeitlicher Zufall. Damit ist die Kündigung wirksam.

FAZIT

KSchG als Hürde

Sobald das KSchG auf ein Arbeitsverhältnis anwendbar ist, hat der*die Dienststellenleiter*in eine erhöhte Begründungslast. Die Kündigung muss dann sozial gerechtfertigt sein. In der Probezeit reicht für eine Kündigung auch eine bloße Unzufriedenheit des*der Dienstgebenden.

INFO: Probezeitkündigung



Dienstgeber*in darf Probezeit voll ausnutzen

Für Dienstgebende ist eine Probezeit attraktiv, weil sie den Beschäftigten leichter und mit kurzer Frist (2 Wochen zu jedem Termin) kündigen können. Diese erleichterte Kündigung kann auch am letzten Tag der Probezeit ausgesprochen werden; das Beschäftigungsende liegt dann nach Ablauf der Probezeit. Das ist gesetzlich erlaubt.

Beschäftigte können dagegen eine Kündigungsschutzklage erheben. Aber sie haben hier fast keine Chance. Sie müssten begründen können, dass die Kündigung sitzenwidrig ist oder gegen ein Gesetz wie das Maßregelungsverbot verstößt. Das ist kaum möglich. Wenn dem Spanier z. B. gekündigt worden wäre, weil er Spanier ist, dann wäre die Kündigung diskriminierend.

Bitte beachten Sie, dass auch die Probezeitkündigung mit Frist und Möglichkeit der Klage zu den nachweispflichtigen Punkten für Dienstgebende gehört.

ADIUVA IMPULS

Haben Sie Fragen zur Arbeitsunfähigkeit, dann schreiben Sie mir an mav@mitbestimmung.de! Ich antworte binnen 24 Stunden.

Autorin: Maria Markatou

Resilienz | Lesezeit 3 Minuten

„Urlaub im Kopf behalten“ – wie Sie Ihre Erholung in den Arbeitsalltag retten

Der erste Tag zurück im Büro: Der Schreibtisch ist voll, das E-Mail-Postfach quillt über, die ersten Anfragen erreichen Sie. Die Urlaubsentspannung scheint schon nach Minuten verschwunden. Gerade als MAV ist der Übergang oft besonders hart – weil viele Anliegen liegen geblieben sind und Beschäftigte auf Ihre Rückkehr gewartet haben. Doch: Erholung muss nicht sofort verpuffen. Mit kluger Struktur, realistischen Erwartungen und kleinen Ritualen können Sie sich ein Stück Urlaubsgefühl bewahren.

1. Die erste Woche nicht überfrachten

Geben Sie sich Raum zum Ankommen. Wer in der ersten Woche alles aufholen will, überfordert sich – und rutscht in Hektik. Vereinbaren Sie mit sich selbst: 3 wichtige Aufgaben pro Tag – mehr nicht.

Beispiel: Statt gleich zu mehreren Wiedereingliederungsgesprächen zu eilen, wählen Sie 2 Fälle, die aktuell besonders dringlich sind, und vereinbaren feste, gut vorbereitete Termine.

2. Sanft, statt mit Vollgas starten

Auch wenn Sie motiviert zurückkommen – bremsen Sie sich bewusst. So bleibt Ihre Energie länger erhalten. Planen Sie großzügiger und lassen Sie sich Zeit, wieder in Ihre Routinen zu finden.



MEIN TIPP

Pausen nicht vergessen!

Legen Sie feste Pausen ein. Wenn möglich, blocken Sie die erste halbe Stunde des Tages für einen ruhigen Start mit Tee, Postfachsichtung und einem Überblick über den Arbeitstag.

3. Urlauberinnerung verankern

Was sich gut anfühlte, darf bleiben. Bringen Sie bewusst eine kleine Erinnerung aus dem Urlaub mit an Ihren Arbeitsplatz – als Anker für innere Ruhe.

Beispiele: Ein Foto vom Lieblingsort, ein besonders schöner Kugelschreiber oder ein Duftöl, das Sie an die Natur erinnert, kann helfen, zwischendurch kurz durchzuatmen.

4. Anfragen priorisieren – nicht alles gleichzeitig

Nach dem Urlaub häuft sich die Arbeit. Viele Kolleg*innen hoffen auf schnelle Rückmeldung. Sie dürfen und sollten aber strukturieren.

Beispiel: Statt chronologisch abzuarbeiten, setzen Sie Prioritäten: dringende Frittsachen zuerst, dann Gespräche mit akutem Unterstützungsbedarf. Bei weniger dringenden Themen genügt oft eine kurze Rückmeldung mit einem konkreten Zeitvorschlag.

5. Kleine Urlaubsinseln in den Alltag holen

Im Urlaub haben Sie vielleicht langsamer gegessen, mehr Zeit draußen verbracht oder einfach mal nichts getan. Versuchen Sie, davon etwas in den Alltag zu retten.

Beispiel: Nutzen Sie Ihre Mittagspause bewusst nicht als Gelegenheit zum Nacharbeiten. Gehen Sie, wenn möglich, eine Runde um den Block oder hören Sie 5 Minuten Meeresrauschen, bevor Sie wieder ins Gespräch gehen.



6. Erwartungen klären – auch die eigenen

Die To-do-Liste wächst schnell – aber nicht alles muss sofort passieren. Kommunizieren Sie offen, wann Sie sich welchen Themen widmen. Und erinnern Sie sich selbst daran: Sie müssen nicht alles gleichzeitig können.

Beispiel: Eine Kollegin bittet Sie direkt am ersten Tag um Unterstützung bei einem Gespräch mit dem Vorgesetzten. Sie sagen freundlich: „Ich bin gerade erst zurück und muss mich erst orientieren – aber morgen um 10 Uhr passt es gut.“



FAZIT

Nur mit dem sanften Start bleibt die Erholung

Urlaubsentspannung ist kein Zustand – sondern eine Haltung. Mit einem klaren Start, realistischer Planung und kleinen Ritualen können Sie sich auch im Arbeitsalltag Momente der Ruhe bewahren. Nicht, weil es still ist – sondern weil Sie sich innerlich Raum schaffen.

Autorin: Katrin Osterloh

Nebenpflichten | Lesezeit 7 Minuten

Treuepflichten einhalten und Abmahnungen vermeiden

Alle Dienstgebenden haben eine Fürsorgepflicht. Beschäftigte haben auf der anderen Seite aber auch Pflichten, beispielsweise eine Treuepflicht. Diese müssen Sie und Ihre Kolleg*innen kennen – denn bei einem Verstoß drohen die Abmahnung und die Kündigung. Welche Treuepflichten Sie haben, lesen Sie hier.

So lange gilt die Treuepflicht

Die Treuepflicht gilt nicht erst ab Beginn des Beschäftigungsverhältnisses, sondern schon früher: nämlich bereits mit der Vertragsanbahnung. Und sie endet auch nicht schlagartig mit dem letzten Tag der Beschäftigung, sondern sie entfaltet eine Nachwirkung.

Wie umfangreich die Treuepflicht ist

In welchem Umfang die Treuepflicht besteht, hängt vom Einzelfall ab. Maßgebliche Kriterien sind etwa

- die Art der ausgeübten Tätigkeit,
- die Position in der Dienststelle und
- die Dauer der Dienstzeit.

Treuepflicht heißt übrigens nicht, dass sich Kolleg*innen mit Haut und Haaren der Dienststellenleitung verschreiben müssen. Sie haben nur die dienstlichen Interessen zu wahren. Daneben dürfen sie natürlich immer die eigenen berechtigten Interessen wahren. Kolleg*innen dürfen sich z. B. bei Ihnen als MAV über Missstände in der Dienststelle beschweren oder gegen eine Abmahnung klagen.

Die 12 wichtigsten Treuepflichten in der Praxis

1. Leistungstreuepflicht

Als Leistungstreuepflicht wird die Pflicht Ihrer Kolleg*innen verstanden, Wettbewerb und Nebentätigkeiten insoweit zu unterlassen, als dadurch das Hauptarbeitsverhältnis leiden würde.

2. Verschwiegenheitspflicht

Jede*r Beschäftigte hat grundsätzlich eine Verschwiegenheitspflicht. Er*Sie darf demnach nichts offenbaren, was der Dienststelle schaden könnte. Das ergibt sich aus dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 Bürgerliches Gesetzbuch).

Die Verschwiegenheitspflicht bezieht sich vor allem auf Dienst- und Geschäftsgeheimnisse.



WICHTIG

Verstoß kann Kündigung nach sich ziehen

Halten sich Ihre Kolleg*innen nicht an die Treuepflichten, kann dies zu Abmahnungen und Kündigungen führen.

3. Anzeigepflicht

Werden Kolleg*innen arbeitsunfähig, müssen sie diesen Umstand und die voraussichtliche Dauer der Erkrankung dem*der Dienstgebenden anzeigen (§ 5 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz). Außerdem müssen Beschäftigte die Dienststellenleitung informie-

ren, wenn sie Schäden an Maschinen, am Arbeitsmaterial oder an der Ware feststellen. Unterlassen sie hier eine Anzeige, kann es möglicherweise zu viel größeren Schäden kommen.

4. Anzeige gegen Dienstgebende?

Bemerkt ein*e Kolleg*in ein rechtswidriges Handeln Ihres*Ihrer Dienstgebenden, darf er*sie diesen Vorfall trotzdem nicht gleich zur Anzeige bringen! Er muss erst auf den*die Dienstgeber*in zugehen und ihn*sie auffordern, die Missstände abzustellen, oder das Hinweisgebersystem nach dem Hinweisgeberschutzgesetz nutzen. Erst wenn der*die Dienstgebende nicht handelt, darf der*die Kolleg*in ihn*sie anzeigen. Geht er*sie nicht so abgestuft vor, riskiert er*sie seine*ihr Kündigung. Ist die Anzeige objektiv ungerechtfertigt, kommt eine außerordentliche fristlose Kündigung immer dann in Betracht, wenn die Anzeige vollkommen hältlos ist und nur erstattet wurde, um den Dienstherrn zu schädigen.

5. Loyalitätspflicht, Wettbewerbsverbot

Solange ein*e Kolleg*in bei Ihrem*Ihrer Dienstherr*in angestellt ist, darf er*sie ihm keinerlei Konkurrenz machen. Andernfalls kann der*die Dienstherr*in von ihm*ihr Unterlassung verlangen, ihn*sie mindestens abmahnend und ggf. Schadenersatz fordern.



WICHTIG

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Das Wettbewerbsverbot endet zeitgleich mit dem rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses. Das heißt: Will Ihr*e Dienstgeber*in den Wettbewerb auch danach noch unterbinden, muss er*sie mit dem*der Beschäftigten eine vertragliche Regelung hierzu treffen, also ein sogenanntes nachvertragliches Wettbewerbsverbot ausdrücklich vereinbaren.

6. Nebentätigkeit

Eng verknüpft mit dem Wettbewerbsverbot ist die Problematik von Nebentätigkeiten der Mitarbeitenden. Hier gilt: Beschäftigte dürfen grundsätzlich eine Nebentätigkeit ausüben, solange er*sie zu ihrem*ihrer Dienstherr*in nicht in unerlaubte Konkurrenz tritt und/oder er*sie nur so viel nebenher arbeitet, dass die ihrem*ihrer Dienstherr*in geschuldeten Arbeitsleistung noch ordnungsgemäß erbracht werden kann.

Das heißt für Sie als MAV: Ihre Dienststellenleitung darf Nebentätigkeiten nicht generell untersagen, sondern nur verbieten, wenn eine der beiden vorgenannten Bedingungen nicht erfüllt ist.

7. Abwerbung

Wenn Beschäftigte sich selbstständig machen, besteht die Gefahr, dass der*die (ehemalige) Beschäftigte versucht, Kund*innen und Kolleg*innen abzuwerben. Besteht das Arbeitsverhältnis zum*zur Dienstgebenden noch, darf Ihr*e Kolleg*in durchaus erzählen, dass er*sie sich selbstständig machen will. Und er*sie darf seine Arbeitskolleg*innen sogar durch konkrete Gehaltszusagen in sein neues Unternehmen locken. Aber: Der*Die Kolleg*in darf

- die Dienststelle nicht planmäßig schädigen wollen,
- nicht im Auftrag eines*einer Konkurrent*in handeln,
- seine Arbeitskolleg*innen nicht zum Vertragsbruch verleiten.

8. Pflicht zu ärztlichen Untersuchungen

In Einzelfällen kann es gesetzlich oder vertraglich vorgeschrieben sein, dass sich Mitarbeitende einer gesundheitsärztlichen Untersuchung unterziehen, um festzustellen, ob sie die Arbeitsleistung auch wirklich erbringen können, z. B. in § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz. Kommt ein*e Kolleg*in dieser Pflicht nicht nach, kann Ihre Dienststellenleitung ihn*sie abmahnen bzw. ihm*ihr kündigen. Im öffentlichen und im kirchlichen Dienst sind solche Untersuchungen an der Tagesordnung. Gerade bei Azubis wollen Dienstherr*innen keine „Katze im Sack kaufen“. Deswegen ist es erlaubt, einen Ausbildungsvertrag unter der aufschiebenden Bedingung zu schließen, dass der*die Azubi für die Stelle gesundheitlich geeignet ist (Landesarbeitsgericht Hamm, 12.9.2006, Az. 9 Sa 2313/05). Die Formulierung im Vertrag lautet dann meist so:

„Der vorstehende Ausbildungsvertrag wird unter der aufschiebenden Bedingung geschlossen, dass die ärztliche Einstellungsuntersuchung ergibt, dass der Auszubildende für die vorgesehene Berufsausbildung als ... und die damit verbundenen Tätigkeiten gesundheitlich geeignet ist. Nimmt der Auszubildende den Termin zur Einstellungsuntersuchung vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht wahr, gilt der Ausbildungsvertrag als nicht zustande gekommen.“

9. Schmiergeldannahme

Eine weitere Treuepflicht ist das Verbot der Annahme von Schmiergeld. Diese Pflicht besteht unabhängig davon, ob sie ausdrücklich vereinbart oder der*die Beschäftigte überhaupt darauf hingewie-

sen wurde. (Gleichwohl wird ein solcher Hinweis aber sicher nicht schaden!) Inhaltlich besagt das Verbot, dass Mitarbeitende keine Schmiergelder oder sonstigen wertvollen Geschenke von Dritten im Zusammenhang mit seiner*ihrer Tätigkeit annehmen dürfen. Anders sieht es bei Kleinigkeiten aus, etwa Kugelschreibern o. Ä.



MEIN TIPP

Compliance-Regeln festlegen

Treten Sie hier an Ihre Dienststellenleitung heran. Diese soll klar regeln, ob Geschenke angenommen werden dürfen, und dann auch gleich eine Obergrenze für den Wert der Geschenke festlegen: Kugelschreiber im Wert von 3 € ja, aber im Wert von 30 € nein!

10. Lohnüberzahlung

Wird mal versehentlich zu viel Lohn ausgezahlt, müssen Beschäftigte das mitteilen. Die Dienststelle hat zudem einen Rückzahlungsanspruch.

11. Schadenabwendungspflicht

Im Rahmen ihrer Möglichkeiten müssen Ihre Kolleg*innen dafür sorgen, Schäden von der Dienststelle abzuwenden.

12. Freizeitverhalten

In ihrer Freizeit sind Ihre Kolleg*innen grundsätzlich „frei“. Aus der Treuepflicht folgt demnach nicht, dass Ihre Dienststellenleitung ihnen verbieten könnte, in die Disco oder zum Bergwandern zu gehen, nur weil sie voll ausgeschlafene Beschäftigte haben will.

Sprechen Sie die Treuepflichten aktiv an

Machen Sie als MAV Ihre Kolleg*innen auf ihre Treuepflichten aufmerksam. Alle werden sie irgendwie im Hinterkopf haben, aber oft genug vergessen sie sie und riskieren so leichtfertig die Kündigung. Das muss nicht sein! Hinterlegen Sie die Treuepflichten doch im Intranet. Dann kann jede*r Ihrer Kolleg*innen sie ganz einfach nachlesen.

Autorin: Maria Markatou

BESCHÄFTIGTE
MÜSSEN IHRE
TREUEPFLEICHEN
KENNEN



Soziale Beziehungen | Lesezeit 4 Minuten

Gutes Miteinander im Job – ein Schlüssel zur Gesundheit der Kollegen

Der Arbeitsplatz ist mehr als nur ein Ort zum Arbeiten – wir verbringen dort einen Großteil unserer Lebenszeit. Kollegialität, Austausch und Zusammenarbeit beeinflussen unsere psychische Gesundheit maßgeblich. Ein gutes Miteinander im Job wirkt sich positiv auf die psychische Stabilität, die Arbeitszufriedenheit und sogar auf die Motivation aus. Teams, in denen sich Menschen wertgeschätzt und eingebunden fühlen, sind leistungsfähiger und resilenter. Gerade eine gute Resilienz ist in der aktuellen unsicheren Zeit aktuell enorm wichtig.

Die Bedeutung eines guten Miteinanders haben Sie als MAV sicherlich schon kennengelernt. Dies gilt ja auch für Ihr Gremium, wo es gemeinsam und wertschätzend besser läuft als mit Streit und Abwertung.

Streit und Spannungen sind gefährlich

Dass Konflikte, Mobbing und Konkurrenzdenken sich schlecht auf das Arbeitsklima auswirken, das wissen Sie. Umso wichtiger ist es, dass Sie gemeinsam mit Ihrem* Ihrer Arbeitgebenden an guten Rahmenbedingungen arbeiten!

Die richtigen Rahmenbedingungen sind wichtig

Ein gesundes Miteinander entsteht nicht von allein. Es braucht gezielte Strukturen, Räume für Begegnung und eine Unternehmenskultur, die soziale Verbundenheit fördert. Hier einige Beispiele für wirksame Maßnahmen:

- **Team- und Projektmeetings:** Regelmäßiger Austausch im Arbeitsalltag stärkt die Kommunikation und das Zugehörigkeitsgefühl.
- **Gemeinsame Aktivitäten:** Betriebssport, gesundheitsfördernde Challenges, soziale Projekte schaffen Verbindung.
- **Willkommenskultur für neue Kolleg*innen:** Ein strukturierter Onboarding-Prozess mit „Pat*innen“ oder „Mentor*innen“ hilft, schnell Anschluss zu finden.
- **Digitale Nähe schaffen:** Virtuelle Kaffeepausen oder digitale Team-Events fördern den Kontakt im Homeoffice.
- **Anerkennungskultur:** Wer sich gesehen und wertgeschätzt fühlt, ist engagierter und emotional verbunden mit dem Team.



Geben Sie als MAV Impulse

Sie als MAV sind ein wichtiger Motor für ein gutes Miteinander in Ihrer Einrichtung. Sie wissen um die Stimmung unter den Beschäftigten, kennen die Spannungen in den Teams und auch die guten Beispiele gelingender Zusammenarbeit.

Nutzen Sie Ihre Rechte, die Ihr Amt mit sich bringt, und engagieren Sie sich für ein gutes Miteinander in der Einrichtung. Dies gelingt Ihnen durch:

1. Mitbestimmung bei gesundheitsfördernden Maßnahmen

Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG haben Sie als MAV ein Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen zur Verhütung von Gesundheitsschäden – dazu gehört auch die Förderung sozialer Beziehungen in der Einrichtung.

2. Initiative und Beteiligung

Sie als MAV können selbst Ideen einbringen, z. B. Team-Events, Workshops zum Thema Kommunikation, oder Sie regen an, positiv in Teammeetings zu starten. Wie wäre es mit einem spontanen Sommerfest dieses Jahr?

3. Schaffung von Begegnungsräumen

Auch räumlich können Sie als MAV mitgestalten: Aufenthaltsräume, informelle Treffpunkte, nette kleine Sitzecken oder Pausenbereiche fördern soziale Nähe.

4. Anlaufstelle für Kolleg*innen

Bei Konflikten, Überlastung oder Isolation sind Sie als MAV oft die erste Anlaufstelle. Umso wichtiger ist es, auch gezielt auf Hilfsangebote hinzuweisen und Netzwerke innerhalb der Einrichtung zu stärken.

→ FAZIT

Gemeinsam statt einsam

Gutes Miteinander bei der Arbeit ist kein „Nice-to-have“, sondern eine echte Gesundheitsressource. Es stärkt die Resilienz, senkt Stress, beugt Einsamkeit vor – und trägt damit entscheidend zu einer gesunden, motivierten Belegschaft bei.

Als MAV können Sie hier aktiv mitgestalten, Impulse setzen und soziale Strukturen stärken.

Denn: Gemeinsam arbeitet es sich nicht nur besser – sondern auch gesünder.

Autorin: Brigitte Ganzmann

Cybermobbing | Lesezeit 1 Minute

Wer im Netz beleidigt, fliegt!

Unsere technisierte Welt hat uns das Leben in vielerlei Hinsicht erleichtert, viele neue Chancen und Möglichkeiten eröffnet, uns aber auch vor ungeahnte Herausforderungen gestellt. Oder hätten Sie es für möglich gehalten, in welcher Form Menschen im Netz die Hüllen fallen lassen und unglaubliche Bosheiten vom Stapel lassen oder wie schnell manche per Kurznachricht Beleidigungen raus hauen?

Ich nicht, aber zum Glück kann madas ganz altmodisch sanktionieren: mit einer Kündigung – wie unser Fall zeigt (Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg, 6.12.2019, Az. 17 Sa 3719):

Der Fall: Ein Arbeitnehmer hatte einem Kollegen mehrere WhatsApp-Nachrichten zukommen lassen. So schrieb er seinem türkischstämmigen Kollegen z. B.: „hässlicher Türke“ und „Ziegenficker“. Islamfeindliche Bilddateien hatte er auch verschickt. Der so beleidigte Mitarbeiter wandte sich an seinen Chef und der reagierte prompt mit der fristlosen Kündigung. Der Mitarbeiter klagte gegen die Kündigung.

Das Urteil: Die LAG-Richter hatten kein Verständnis für den Inhalt seiner Nachrichten. Es handle sich um massive Beleidigung eines Arbeitskollegen. Die WhatsApp-Nachrichten seien menschenverachtend und von der Meinungsfreiheit nicht gedeckt. Trotz der lan-

gen Betriebszugehörigkeit von 22 Jahren sah man die Kündigung als gerechtfertigt an.

→ FAZIT

Anfeindungen? Nein, danke!

Egal, ob von rechts oder von links oder aus der sogenannten gutbürgerlichen konservativen Mitte, egal, ob im Gespräch, per E-Mail oder im Netz: Beleidigungen, Rassismus und Menschenverachtung haben in unserer Gesellschaft nichts zu suchen und müssen auch im Arbeitsverhältnis zur fristlosen Kündigung führen! Null Toleranz ist hier das einzige Gegenmittel!

Für den Vorsitzenden | Lesezeit 2 Minuten

Was Sie tun dürfen, wenn ein MAV-Mitglied verhindert ist

Der eine ist krank, der andere im Urlaub ... Niemand kann jeden Termin wahrnehmen. Es kommt immer wieder vor, dass Kolleg*innen kurzfristig die Teilnahme an der MAV-Sitzung absagen müssen. Doch wie gehen Sie damit um?

Ist ein MAV-Mitglied verhindert, an einer Sitzung teilzunehmen, sollten Sie als Vorsitzende*r auf jeden Fall auch kurzfristig ein Ersatzmitglied laden. Denn anderenfalls ist die Beschlussfähigkeit Ihres Gremiums in der Regel nicht gegeben, Beschlüsse wären dann unwirksam.

Zwar gibt es auch Fälle, in denen die Rechtsprechung die Beschlussfähigkeit nicht für unwirksam erklärt hat. Das war aber lediglich in solchen Fällen gegeben, in denen es dem MAV-Vorsitzenden tatsächlich nicht mehr möglich war, ein Ersatzmitglied zu laden. Beispiel: wenn ein Kollege sich bereits auf dem Weg zur Sitzung befand und dann verunfallte. Eine klare Linie ist allerdings nicht erkennbar. Deshalb sollten Sie hier lieber nicht mit dem Feuer spielen und sich nicht an diesen seltenen Einzelfällen orientieren.

Verhinderungsfall muss tatsächlich gegeben sein

Voraussetzung dafür, dass Sie ein Ersatzmitglied einladen dürfen, ist, dass tatsächlich ein Verhinderungsfall vorliegt. Das heißt, es muss Ihrem*Ihrer Kolleg*in aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen unmöglich sein, an der Sitzung teilzunehmen. Solche tat-

sächlichen Gründe sind z. B. eine krankheits- oder urlaubsbedingte Abwesenheit. Aber auch die Teilnahme an einem Seminar kann die Einladung eines Ersatzmitglieds rechtfertigen. Muss in einer Sitzung über eine Angelegenheit beraten werden, die die persönliche Rechtsstellung des MAV-Mitglieds betrifft, liegt ein rechtlicher Grund vor. Übermäßig viel Arbeit oder einfache Lustlosigkeit sind keine Gründe, nicht teilnehmen zu können.

Lassen Sie Schlendrian auf gar keinen Fall durchgehen

Ich erlebe es immer wieder, dass Beschäftigtenvertreter*innen es von ihrer Lust und Laune oder vom Wetter abhängig machen, ob sie an Versammlungen des Gremiums teilnehmen oder nicht. Die anderen Kolleg*innen und die Vorsitzenden tolerieren dies oft.

Um es in aller Deutlichkeit zu sagen: Das geht gar nicht und Sie sollten es auch nicht durchgehen lassen! Im schlimmsten Fall führt solch ein Schlendrian zu unwirksamen Beschlüssen – und das braucht ja wirklich keiner.

Autorin: Maria Markatou

Amtspflichten | Lesezeit 4 Minuten

Als Mitglied der MAV haben Sie eine Schweigepflicht

Für Sie als MAV ist das ein wichtiges Thema, das allzu oft zu Missverständnissen oder Problemen führt: die Pflicht zu schweigen – geregelt in § 20 MAVO und § 22 MVG.EKD.

Ziel der Schweigepflicht

Die in den genannten Paragraphen normierte Pflicht geht über die generell bestehende Verschwiegenheitspflicht in Dienstverhältnissen hinaus. Sie verfolgt das Ziel, die innerhalb der MAV für eine sachorientierte Zusammenarbeit notwendige Vertrauensgrundlage zu schaffen und zu bewahren. Zusätzlich soll sie auch die dienstlichen Geheimnisse und die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten wie auch Ihrer einzelnen Kolleg*innen schützen.

Dies ist einer der wichtigsten Punkte in den Regelungen der Vertretungsordnungen. Denn jede an Mitarbeitervertretungsrechtlichen Aufgaben beteiligte Person muss sich sicher sein können, dass über alles, was sie im Rahmen ihrer Tätigkeit erfährt oder vor allem auch preisgibt, Stillschweigen bewahrt wird. Man stelle sich vor, dies wäre nicht so. Unter solchen Umständen wäre doch kein*e Beschäftigte*r bereit, sich in einer MAV zu engagieren, wenn man nicht darauf vertrauen könnte, dass alle Informationen vertraulich behandelt würden und nicht auch zum eigenen Nachteil verwendet werden könnten.

Nach § 20 Satz 1 MAVO bezieht sich die Schweigepflicht auf alle dienstlichen Angelegenheiten und Tatsachen, die dem*der Verpflichteten aufgrund der Zugehörigkeit zur MAV bekannt werden. Hier gibt es keinen Beurteilungsspielraum, der Umfang bestimmt sich nach objektiver Anschauung.

Das fällt z. B. unter die Schweigepflicht:

1. **Tatsachen, die die Persönlichkeitssphäre der Beschäftigten betreffen:** Eingruppierung, berufliche oder private Anliegen und Umstände oder Ähnliches
2. **Inhalte von Einzelgesprächen der MAV mit Mitarbeitenden,** soweit sie nicht verallgemeinernd besprochen werden oder Letztere einer Weiterleitung zugestimmt haben
3. **interne Vorgänge der MAV,** etwa über Abstimmungen, Anträge, Diskussionen und Meinungsäußerungen der einzelnen Mitglieder
4. **Inhalte von Besprechungen, Beratungen und Verhandlungen mit dem*der Dienstgebenden**
5. **Informationen der MAV im Zusammenhang mit den Unterrichtungspflichten des*der Dienstgebenden und den einzelnen Mitwirkungs- und Mitbestimmungspflichten**

Umfang und Inhalt Ihrer Schweigepflicht

Die Verschwiegenheitspflicht gilt grundsätzlich gegenüber jedermann, also sowohl gegenüber Angehörigen der Einrichtung, Außenstehenden als auch gegenüber dem*der Dienstgebenden. Es dürfen sämtliche dienstliche Angelegenheiten und Tatsachen, die § 20 MAVO schützt, nicht gegenüber Dritten offenbart oder für eigene Zwecke verwertet werden. Verwerten bedeutet: die Ausnutzung eines Geheimnisses zu eigenen wirtschaftlichen Zwecken, ohne dass es anderen offenbart werden muss. Dies kann ein

Verstoß gegen § 20 MAVO sein, der zum Erlöschen der Mitgliedschaft in der MAV – siehe § 13c Nr. 4 MAVO – und bei besonders schwerwiegenden Verstößen sogar zu einer fristlosen Kündigung des Dienstverhältnisses führen kann. Deshalb ist hier besondere Sensibilität auf allen Seiten gefragt.

Selbstverständlich sind Sie als Mitglied des Gremiums jedoch berechtigt, Kritik an Missständen in Ihrer Einrichtung zu üben, falls solche existieren.

Das sind die Grenzen der Schweigepflicht

Die Grenzen Ihrer Schweigepflicht ergeben sich aus § 20 Satz 3 und Satz 4 MAVO bzw. § 22 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 MVG.EKD. Über offenkundige Angelegenheiten oder Tatsachen müssen Sie nicht schweigen. Als offenkundig gilt eine Tatsache, die allgemein bekannt ist oder ohne Weiteres für jeden in Erfahrung zu bringen ist. Die Schweigepflicht besteht dann nicht gegenüber den Personen, die über diese allgemeine Kenntnis verfügen.

Das bedeutet etwa für Sie als MAV, dass Sie und die anderen Mitglieder Ihres Gremiums gegenüber den Mitarbeitenden der Einrichtung über in der Einrichtung allgemein bekannte Tatsachen nicht schweigen müssen, gegenüber Außenstehenden jedoch schon. Sind bestimmte Tatsachen aber auch in der Öffentlichkeit bekannt, besteht keine Schweigepflicht. Nicht zu verschweigen sind etwa auch Tatsachen, die ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen, oder Tatsachen von geringem Gewicht, bei denen weder Beschäftigte noch Dienstgebende ein Interesse an einer Geheimhaltung haben.



WICHTIG

Persönlichkeitssphäre nicht vergessen

Grenze ist auch hier die Persönlichkeitssphäre Ihrer Kolleg*innen. Eine Tatsache kann zwar von geringem Gewicht, trotzdem aber wegen des Schutzes der Persönlichkeitssphäre geheim zu halten sein.

Grenzen der Schweigepflicht

Wie bereits ausgeführt, besteht die Pflicht des § 20 MAVO nicht gegenüber den anderen Mitgliedern Ihres Gremiums. Gleches gilt für eine Gesamt-MAV oder eine erweiterte Gesamt-MAV. Im Interesse der Funktionsfähigkeit der Organe und einer optimalen Vertretung besteht hier keine Schweigepflicht. Außerdem existiert keine Schweigepflicht, falls eine Offenbarungspflicht etwa in einem Strafprozess, in Fragen des Gesundheitsschutzes oder zur Verhütung von Straftaten besteht. Für arbeitsgerichtliche Prozesse besteht die Schweigepflicht fort!

Autorin: Maria Markatou

Kommunikation | Lesezeit 3 Minuten

Wie wollen wir eigentlich miteinander reden?

Im Umgang mit Menschen begegnet man sehr unterschiedlichen Arten der Kommunikation. Was für den einen noch ganz normal erscheint, ist für den anderen schon verletzend oder diskriminierend.

Der Ton macht die Musik

Es geschieht immer wieder – Worte verletzen und schaffen Distanz, statt zu verbinden! Unser Miteinander bringt Missverständnisse hervor, obwohl wir Verständigung anstreben. Zahlreiche Konflikte lassen sich durch eine einfühlsame und klare Kommunikation verhindern. Doch gibt es eigentlich das eine Modell, das für alle eine wertschätzende Kommunikation sicherstellt?

Wir können nicht nicht kommunizieren, sagte schon der berühmte Kommunikationswissenschaftler Paul Watzlawick. Kommunikation basiert auf verbalen und nonverbalen Übertragungen zwischen Menschen. Die wertschätzende oder auch gewaltfreie Kommunikation ist hier ein Ansatz. Konkret haben bereits mehrere Studien die positiven Effekte einer wertschätzenden Kommunikation für Unternehmen unter Beweis gestellt. Wertschätzende Kommunikation ist eine Sprache, die verbindet, die Beziehungen so gestaltet, dass jeder davon profitiert. Ob in einem Unternehmen, einer Bildungseinrichtung oder in der Partnerschaft und in der Familie.

→ WICHTIG

Es geht um ein respektvolles Miteinander, Augenhöhe, Zufriedenheit und Sinnerfüllung

Wertfreie Kommunikation bedeutet, dass man sich bemüht, bei der Kommunikation mit anderen Menschen keine persönlichen Werturteile oder Bewertungen einfließen zu lassen.

Die gewaltfreie Kommunikation ist ein von Marshall B. Rosenberg entwickeltes Handlungskonzept mit dem Ziel, menschliche Beziehungen in einer Weise zu gestalten, dass die Betroffenen spontan und gerne zum gegenseitigen Wohlergehen beitragen. Grundvoraussetzung ist immer, dass es freiwillig geschieht.

Die 4 Schritte der gewaltfreien Kommunikation

1. **Beobachten**, nicht urteilen.
2. **Gefühle erspüren:** Teilen Sie mit, was Sie in der Situation fühlen. Machen Sie sich bewusst, was Sie fühlen.
3. **Bedürfnis benennen:** Äußern Sie Ihre Bedürfnisse und begründen Sie sie.
4. Sprechen Sie eine konkrete Bitte aus.

BEISPIEL

Feedback geben

Anstatt zu sagen „Du bist unpünktlich und das ist rücksichtslos von dir“, würde man in der wertfreien Kommunikation äußern: „Du bist heute 15 Minuten später gekommen als verabredet.“

Zur wertschätzenden/gewaltfreien Kommunikation gehören:

- aktives Zuhören mit voller Aufmerksamkeit
- Empathie und Einfühlungsvermögen zeigen
- wertfreie Beobachtungen schildern
- Bedürfnisse und Gefühle offenlegen
- Verständnis für andere Perspektiven zeigen
- die Haltung gemeinsamer Lösungen anstreben
- eine tiefe Selbstreflexion über den Umgang miteinander führen



MEIN TIPP

Wertschätzende Haltung ist wichtig!

Wer im Alltag wertschätzend kommunizieren will, muss eine wertschätzende Haltung einnehmen.

Wer dagegen eine „trennende Sprache“ spricht, urteilt über andere Menschen, kritisiert deren Verhalten oder anderes. Sie sprechen dann über Menschen anstatt mit Menschen. Wenn Sie bereit sind, auf versteckte und unbewusste Ausdrucksweisen in Ihrer eigenen Sprache zu achten, entdecken Sie schnell, dass Worte verbinden oder trennen können.

Der Schlüssel liegt im bewussten Umgang mit Sprache. Worte sind selten eindeutig. Sie kommen häufig in Begleitung von Bewertungen. Das ist bei Sachfragen unproblematisch. Geht es jedoch um menschliche Beziehungen, führen diese schnell zu Konflikten.

Die Zeiten autoritärer Kommunikation sind vorbei bzw. funktionieren nicht mehr. Die Menschen wollen sich einbringen, kreativ und inspiriert sein – auch angesichts gestiegener Anforderungen.

Gemäß einer aktuellen Gallup-Studie, die Engagement und Motivation bei der Arbeit misst, sind nur 16 % der Arbeitnehmer mit Herz, Hand und Verstand bei der Arbeit. Die große Mehrheit der Beschäftigten (68 %) macht lediglich Dienst nach Vorschrift und 16 % der Werktätigen haben innerlich bereits gekündigt. Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden auf Dauer nicht an sich binden können, werden Probleme bekommen. Umso wichtiger, auf die eigene Kommunikation zu achten!



FAZIT

Respektvoll eigene Bedürfnisse vermitteln

Sagen Sie, was Sie denken, aber ohne andere zu verletzen. Passen Sie Ihre Kommunikation an und fordern Sie auch Ihre*n Arbeitgeber*in auf, dies zu tun.

Autor: Norbert Lypiaik

Gehalt | Lesezeit 1 Minute

Mindestlohn für Pflegefachkräfte ist am 1.7.2025 auf 20,50 € gestiegen

Der Mindestlohn beträgt derzeit 12,82 € brutto in der Stunde. Es gibt aber Branchen, die eigene (höhere) Mindestlöhne geregelt haben, etwa in einem Tarifvertrag oder in einer Verordnung. Eine dieser Branchen ist die Pflegebranche.

Verordnung regelt Pflegemindestlohn

Der Mindestlohn für Beschäftigte in der ambulanten und der stationären Pflege ist in der 6. Pflegearbeitsbedingungenverordnung festgelegt. Darin ist eine schrittweise Erhöhung des Mindestlohns geregelt. Seit dem 1.5.2024 beträgt der Mindestlohn für Pflegefachkräfte 19,50 €. Zum 1.7.2025 steigt er auf 20,50 €.

Staffelung nach Qualifikation

Der Pflegemindestlohn ist nach Qualifikation gestaffelt. Ab dem 1.7.2025 erhalten Pflegefachkräfte 20,50 € pro Stunde, qualifizierte Pflegehilfskräfte mit mindestens einjähriger Ausbildung 17,35 € und Pflegehilfskräfte 16,10 €.

Autorin: Maria Markatou

Impressum: Mitarbeitende Aktiv Vertreten

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2199-3378 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Autor*innen: Maria Markatou, RAin, München; Norbert Lypiaik, (Gesamt-)MAV-Vorsitzender, Herne | Lektorat/Schlussredaktion: Ulrike Floßdorf, Oberdörenbach | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1+7: Studio Romantic; S. 5: Andrey Popov; S. 8: Valerii Honcharuk – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr; Alle Angaben in „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): mav@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Unser Service für Sie:



Expert*innensprechstunde:

Schreiben Sie uns Ihre individuellen Fragestellungen an: mav@mitbestimmung-heute.de

Sie erhalten in wenigen Werktagen eine konkrete und kompetente Antwort aus unserem Redaktionsteam.

Onlinebereich:

Auf www.adiuva.de erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download: alle Muster-Schreiben, Dienstvereinbarungen, Checklisten und Übersichten aus Ihren Ausgaben zum Herunterladen. Jetzt einmalig registrieren! Sie benötigen Unterstützung bei der Registrierung? Wenden Sie sich jederzeit an unseren Kund*innendienst: Tel.: 0228 9550160, E-Mail: service@adiuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr die Gelegenheit zum Austausch mit Kolleg*innen und unseren Expert*innen.

Profitieren Sie zusätzlich von einem Impuls vortrag zu einem aktuellen Thema.

Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe

AMTSFÜHRUNG
Rhethorikschulung als Muss?

MITBESTIMMUNG
Duldung des Dienstplans

AKTUELLE URTEILE
Verschlucken als
Arbeitsunfall